REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département de l'instruction publique, de la culture et du sport
Direction des ressources humaines

Directive

Personnel enseignant – Modalités de calcul du salaire en cas de changement en cours d'année scolaire (début ou fin d'activité, changement de taux d'activité) et lors de retenue salariale	
D.RH.00.20	Processus : Gestion administrative et financière
Entrée en vigueur : 24.08.2015	Version et date : version 1 du 19.06.2015
Date d'approbation de la secrétaire générale : 19.06.2015	
Responsable de la procédure : Direction des ressources humaines DIP	

I. Cadre

1. Objectif(s)

Décrire les modalités de calcul :

- du salaire d'un enseignant lors de changement de l'activité en cours d'année scolaire (début d'activité, fin d'activité, changement de taux d'activité),
- d'une retenue de salaire du personnel enseignant.

2. Champ d'application

Cette directive s'applique aux enseignants de l'enseignement primaire, spécialisé, secondaire I et II.

3. Rôles

Personne de référence à la direction des ressources humaines : Responsable de secteur RH

La responsabilité de l'application de cette directive incombe aux directeurs généraux, aux directeurs d'établissement, aux directeurs et responsables des services des ressources humaines des directions générales concernées.

4. Références légales – réglementaires

- C 1 10 Loi sur l'instruction publique (LIP)
- B 5 10.04 Règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles (RStCE)
- B 5 15 Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait)
- B 5 15. Règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (RTrait)
- B 5 15.10 Règlement relatif au traitement des chargées et chargés d'enseignement, maîtresses et maîtres en formation de l'enseignement secondaire, maîtresses et maîtres stagiaires en responsabilité, suppléantes et suppléants dans l'enseignement primaire, ainsi que suppléantes et suppléants dans l'enseignement secondaire (RTrEns)
- Fiche du mémento des instructions du personnel de l'Etat n°03.01.10 Grève

5. Formulaires, outils de mise en œuvre

II. Préambule

Pour rappel, les dispositions réglementaires fixent le cadre général (art. 7, 25 et 26 du RStCE).

La durée normale de travail équivaut, en moyenne, à 1'800 heures par année, ce qui correspond à 40 heures par semaine. Cette durée normale de travail comprend, d'une part, un temps de travail avec les élèves et, d'autre part, un temps de travail hors présence des élèves.

L'enseignement s'étend sur 38 semaines et demie, pendant lesquelles, hors des activités décrites dans le cahier des charges, les maîtres et maîtresses organisent librement leur travail. Durant la semaine qui précède la rentrée scolaire, les maîtresses et les maîtres de l'enseignement primaire, secondaire et spécialisé peuvent être convoqués pour préparer la rentrée, participer à l'évaluation d'élèves en vue de leur admission ou participer à des séances organisées par l'établissement ou l'autorité scolaire.

La durée des vacances statutaires du personnel enseignant correspond à 5 semaines pour un référentiel d'une année scolaire complète, soit du 1er septembre au 31 août, elles sont prises durant les vacances scolaires.

D'une manière générale, il est admis, dans le cadre de la libre organisation du travail que les enseignants effectuent, en raison de la durée du temps de travail hors de la présence des élèves, plus de 40 heures par semaine durant les semaines d'enseignement et compensent ce temps effectué lors des vacances scolaires.

Une fiche d'engagement annuel précise, pour l'année scolaire concernée, le taux d'activité de la maîtresse ou du maître, l'affectation et, le cas échéant, les périodes d'enseignement, les disciplines enseignées et les dégrèvements.

III. Directive

1. Modalités de calcul du salaire en cas de début de l'activité en cours d'année scolaire

Le droit aux vacances est de 5 semaines pour une période de 12 mois continus d'activité sur l'exercice annuel d'enseignement. Ce droit est périmé à la fin de cette période, sous réserve de l'article 26 RStCE. En cas d'engagement en cours d'année scolaire, le droit aux vacances doit être réduit proportionnellement. Il en va de même du temps de compensation. En effet, lorsque la durée de l'engagement est inférieure à une année scolaire, le temps de compensation est proportionnellement inférieur également.

Cependant, lors d'un engagement en cours d'année scolaire (par exemple en octobre), compte tenu des particularités liées aux périodes d'enseignement concentrées sur 38,5 semaines, à des dates non modulables, les vacances et le temps de compensation sont accordées comme si l'engagement portait sur une période de 12 mois. En conséquence, une réduction de salaire est faite pour les jours de vacances et le temps de compensation accordés en plus du droit correspondant à la durée contractuelle de travail sur l'année scolaire. La réduction de salaire est lissée sur l'ensemble des salaires mensuels de l'année scolaire en cours.

2. Modalités de calcul du salaire en cas de fin de l'activité en cours d'année scolaire

En cas de fin des rapports de service en cours d'année scolaire, le droit aux vacances et au temps de compensation est calculé en fonction de la date de départ. Le montant correspondant au solde des vacances et du temps de compensation est payé avec ou retenu sur le dernier salaire.

3. Modalités de calcul du salaire en cas de modification du taux d'activité en cours d'année scolaire

En cas de modification du taux d'activité en cours d'année scolaire, le droit aux vacances et au temps de compensation doit être recalculé et le salaire adapté en conséquence.

4. Motifs de congé générant une retenue salariale

Le règlement fixant le statut du personnel enseignant primaire, secondaire et tertiaire non HES (RStCE – B5 10.04) précise les congés payés et ceux qui ne le sont pas.

Les congés avec retenue du traitement :

- le congé paternité supplémentaire (art. 30A RStCE),
- le congé parental (art. 31 RStCE),
- les congés extraordinaires sans traitement (art. 33 RStCE) :
  - congé extraordinaire sans traitement n'excédant pas deux semaines.
  - congé extraordinaire sans traitement n'excédant pas un semestre d'enseignement.
  - congé d'une année sans traitement.

Les congés avec ou sans retenue du traitement :

- les congés spéciaux (art. 29, notamment lettres b, j, l RStCE),
- les congés pour l'exercice d'un mandat électif (art. 12 RStCE).

Une retenue de salaire est également opérée lors de grève (fiche n° 03.01.10 du mémento des instructions de l'office du personnel de l'Etat) et lors d'absences injustifiées.

Lorsque le congé parental présente des spécificités, celles-ci sont mentionnées.

5. Modalités de calcul

5.1. Congé sans traitement sur toute l'année scolaire

Lors de congé sans traitement sur toute l'année scolaire, le traitement et les indemnités ne sont pas versés pendant la période d'absence et il n'y a pas de droit aux vacances pour cette année scolaire.

Pour mémoire, en cas de congé sans traitement de plus de 6 mois par année scolaire, l'augmentation ordinaire de traitement est supprimée, sauf en cas de congé parental.

5.2. Congé sans traitement dès une semaine et inférieur à une année scolaire

Lors de congé sans traitement dont la durée varie entre une semaine et moins d'une année scolaire, le traitement, et les indemnités ne sont pas versés durant la période concernée. De plus, le droit aux vacances et au temps de compensation diminue proportionnellement à la durée du congé sans traitement. Le traitement mensuel versé depuis le retour du congé sans traitement et jusqu'à la fin de l'année scolaire est recalculé selon les modalités précisées aux points 1 et 2.

Pour mémoire, en cas de congé sans traitement de plus de 6 mois par année scolaire pour cause de congés non payés, l'augmentation ordinaire de traitement est supprimée, sauf en cas de congé parental.

5.3. Congé sans traitement inférieur à une semaine

5.3.1. Congé sans traitement calculé en périodes

Pour tout congé sans traitement correspondant à une activité inscrite à la fiche d'engagement annuel (FEA), ou à une autre activité calculée en périodes, la retenue de salaire tenant compte du temps de compensation et de vacances est calculée en fonction des facteurs suivants :

- Nombre de périodes d'enseignement correspondant à un plein temps, soit :
  - Pour l'enseignement secondaire : 22 périodes,
  - Pour l'enseignement secondaire, lors d'un engagement hors poste (<50% de taux d'activité) : 24 périodes
  - Pour l'enseignement primaire : 28 périodes,
  - Pour l'enseignement spécialisé : 28 périodes,
- Nombre de périodes libérées,
- Classe de traitement et annuité.

5.3.2. Congé sans traitement calculé en "temps réel"

La retenue de salaire est calculée en 40èmes (classe et annuités), sans référence au nombre de périodes au poste, dans les situations suivantes :

- absence pour motif de grève,
- absence non motivée à des séances de travail, réunions et activités planifiées faisant partie du cahier des charges.

6. Information aux collaborateurs et au service des paies

Le service des ressources humaines de la direction générale établit le courrier, à l'intention de l'enseignante ou de l'enseignant concerné, en précisant l'accord, le motif et la durée du congé sans traitement, avec copie pour le service des paies. Les modalités de calcul de la retenue de salaire définies précédemment sont appliquées par le service des paies.

Lors de retenue de salaire pour motif de grève, ce sont la déclaration de grève de l'enseignant et la fiche miope n° 03.01.10 qui sont appliquées.

IV. Annexes

Annexes :

1. Modalités de calcul – Illustration pour un congé sans traitement sur un mois ne comprenant pas de vacances scolaires et sur un mois comprenant une semaine de vacances scolaires, document de travail, état le 09.04.2015
2. Personnel enseignant – Modalités de calcul du salaire en cas de changement en cours d'année scolaire (début ou fin d'activité, changement de taux d'activité) et lors de retenue salariale, Annexe incluant des exemples selon l'échelle des traitements 2015 de l'office du personnel de l'Etat, version 1 du 19.06.2015
3. Mode d'emploi des calculettes : retenue congé sans traitement, arrivée, départ, version 1 du 12.05.2015
4. Calculette, retenue congé sans traitement, version 2 du 15.04.2015
5. Calculette, arrivée, version 2 du 15.04.2015
6. Calculette, départ, version 2 du 15.04.2015